



Hörsaal einer Hochschule / picture alliance

Cancel Culture an Universitäten

Das Schweigen der Dekane

Die Opfer ideologischer Ausgrenzungen in der Wissenschaften werden oft von den Führungsebenen ihrer eigenen Hochschulen im Stich gelassen. Ein fiktiver, aber aus vielfachen Erfahrungen zusammengesetzter Fall.

VON MATTHIAS SCHRAPPE am 28. August 2023

Fälle von Cancel Culture sind mittlerweile Legion, betrieben nicht nur von „progressiver“ Seite, sondern vermehrt auch von rechts (z.B. in Florida, USA). Gerade in der Wissenschaft werden die gemobbten und gecancelten Mitarbeiter oft alleingelassen, es fehlt die effektive Rückendeckung durch die universitären Führungsebenen. Diese Defizite in der Fürsorgepflicht der Arbeitgeber und Dienstherren in der Wissenschaft müssen dringend auf die Tagesordnung gesetzt werden.

Die Cancel-Culture-Fälle in der Wissenschaft dürfen als bekannt und gut dokumentiert gelten. Zunehmend verdrängen ideologische Voreinstellungen den offenen Diskurs, die Ich-Perspektive ersetzt die distanzierte Beobachtung, und Wissenschaftler, die nicht kooperieren, werden angegangen. Ein spezieller Aspekt dieser Ereignisse besteht in der Passivität und fehlenden Positionierung der universitären Führungsebenen. Die betroffenen Mitarbeiter aller Ränge, allzuoft in unsicheren Vertragsverhältnissen, müssen Mobbing und persönliche Bedrohung ohne Unterstützung von Arbeitgebern bzw. Dienstherren meistern, was meist in Resignation und Kündigung (oder dem Auslaufen der Verträge) mündet. Die folgende Collage aus Berichten über Cancel Culture in der Wissenschaft ist fiktiv und anonym, stellt aber den typischen Verlauf dar.

Mehr zum Thema:

- *Romeo und Julia haben ausgeschmust (Lisa Davidson)*
- *Autorin cancelt sich selbst (Eva C. Schweitzer)*
- *Alle 11 Minuten schmutzkübelt ein Sozialdemokrat über Twitter (Ben Krischke)*

Man kann die Geschichte an einem normalen Vormittag beginnen lassen. Sie hätte aufmerken sollen, als der Dekan anrief und fragte, ob es ihr gut gehe. Das Gespräch verlief völlig gegenstandslos, kaum verspürte sie eine kleine Irritation, aber das dichte Tagwerk übernahm schnell ihre Aufmerksamkeit. Dies änderte sich erst bei der abendlichen Sitzung der Berufungskommission, der sie angehörte. Die Kollegen schauten sie an, aber nicht in die Augen. Sie vertrat ihre Position wie immer mit klarer Sprache und Deutlichkeit, man hörte sie an, aber es schien ihr, man würde nicht verstehen, was sie sagte.

Aber sie war noch unwissend. Dies änderte sich schlagartig, als sie unter der Hand einen Brief zugespielt bekam, von einer nachgeordneten Mitarbeiterin des Präsidiums, die sie persönlich kannte, und die natürlich um absolute Verschwiegenheit bat. Und dann waren da plötzlich Twitter-Meldungen. Sie war in den sozialen Medien nicht übermäßig aktiv, aber man machte ihr Kostproben zugänglich, mit einem unhörbaren „Siehst du?“. Klar wurde: Es ging um ein Wortgefecht in einem Seminar, vor zwei Wochen. Sie hatte vielleicht etwas zu direkt reagiert, als ein Student Fragen zum Geschlecht ihrer Versuchstiere stellte. Auch hier, in der Diskussion um das biologische Geschlecht, vertrat sie ihre Position mit Nachdruck. Wie viele Geschlechter er denn vorschlage, und so weiter. Der Student verließ den Raum. Das Seminar nahm seinen gewohnten Lauf.

Die Selbst-Frage, ob man alles „korrekt“ bezeichne

Natürlich war ihr der Zusammenhang im Grundsatz bewusst gewesen, wenngleich sie es in der konkreten Gesprächssituation nicht erkannt hatte. Erst kürzlich war eine ihr gut bekannte Biologin an einer großen Universität an ihrem Vortrag gehindert und anschließend brutal gemobbt worden, weil sie sich auf eine binäres Geschlechtsmodell bezog. Die involvierte Universitätsleitung war weitgehend teilnahmslos geblieben, so wie man hörte, trotz Hausrecht hatte sich niemand in der Lage gesehen, der eingeladenen Wissenschaftlerin ihren Vortrag zu ermöglichen. In der Presse war das Thema Cancel Culture in den letzten Jahren immer breiter diskutiert worden, mehr und mehr war von „Radierer im Kopf“ und „Hexenjagd“ die Rede.

Natürlich hatte sie auch bemerkt, dass das Canceln nicht mehr nur von progressiver Seite, sondern auch von rechts in Mode kam, ein sehr konservativer Gouverneur eines amerikanischen Bundesstaates hatte Bücher aus dem Regal entfernen lassen. Auch hatte sie sich beim Verfassen von Artikeln und Anträgen schon öfter bei dem Gedanken ertappt, ob sie alles „korrekt“ bezeichne. Gegenüber den Gendersternchen hatte sie sich aufgeschlossen gezeigt, allerdings nur im offiziellen und halboffiziellen Zusammenhang, im Grunde fand sie die Anstrengungen grenzwertig. Aufkommende Assoziationen zu Orwell'schem Neusprech und Wahrheitsministerien konnte sie immer sofort einfangen, denn so schlimm war es doch noch nicht.

Dies sollte sich nun ändern, die Situation wurde fast täglich unerträglicher. Im besagten Brief wurde

ihr „Transfeindlichkeit“ vorgeworfen und gefordert, die Universität solle ihren Arbeitsvertrag kündigen. Sie nahm Kontakt zum Dekanat und Präsidium auf; bei ihr hatte sich nach besagtem Telefonat niemand mehr gemeldet. Sie hatte natürlich gehofft, dass sie hier faktische und ebenso emotionale Unterstützung erfahren würde, aber zu ihrer Überraschung verhielt man sich indifferent und vertröstete sie. Prüfungen des Sachverhaltes seien im Gange, man würde auf sie zukommen. Wann? Das sei noch nicht absehbar. Ein Gespräch kam nicht zustande. Der „Vorgang“, so nannten sie es, sei sehr schwierig.

Pflichtschuldiges Bedauern von den Kollegen

Währenddessen ging in den sozialen Medien die Post ab, sie wurde beschimpft als Nazi, sie wurde bedroht, es gab keine Grenze. Auch ihre Kollegen und dann auch persönliche Kontakte änderten ihr Verhalten ihr gegenüber, man äußerte Bedauern, aber es klang eher pflichtschuldig. Dass sie wohl weniger eingeladen wurde, dass überhaupt alles etwas steifer zuging, das bemerkte sie erst in der Rückschau. Was aber unmittelbar deutlich wurde, das war eine schleichende Isolation im beruflichen Kontext. Ein Kollege bat sie, ihn von einer gemeinsamen Publikation zu streichen, deren Erstautorin sie war, aber, so fügte er hinzu, sie solle das bitte nicht persönlich nehmen, es sei nur wegen seiner Karriere, und sie solle es um Gotteswillen niemandem erzählen. Ein anderer Kollege einer anderen Universität erhob sogar Drohungen gegen ihre Person, sie gefährde die ganze Disziplin, ja seine eigene Person, „die Medien“ würden sich um sie kümmern müssen (das verstand sie erst gar nicht).

Das Schlimmste war jedoch, dass Leute sie im Stich ließen, die sie gut kannten, also diejenigen, denen sie sich neben der beruflichen Ebene auch freundschaftlich verbunden gefühlt hatte, mit denen sie private und politische Gedanken geteilt hatte. Es waren Leute, die wissen mussten, dass ihr Transfeindlichkeit und überhaupt reaktionäres Gedankengut völlig fremd waren, dass sie eher als aufgeklärte Linksliberale zu verorten war. Es kam wohl das eine oder andere ermutigende Wort, aber keine echte Anteilnahme, kein In-den-Arm-Nehmen, das echt gewesen wäre. Und keine öffentlich erkennbare Solidarität, keine Leserbriefe zu den in der Presse immer häufiger anzutreffenden Artikeln, die im typischen „Sowohl als auch“-Duktus immer etwas Zweideutigkeit und Teilschuld auf ihr abluden.

Wenn der Vertrag nicht verlängert wird

Fakt war, ihre berufliche Position war alles andere als gesichert, ihr Vertrag als Juniorprofessorin endete zum Jahresende. Über eine Verlängerung hatte sie sich nie Sorgen gemacht, zu lang die Publikationsliste, zu gut die Drittmittleinwerbung. Aber in der jetzigen Situation brauchte es nicht einmal eine Kündigung, ihr Dienstherr konnte es einfach laufen lassen.

Und so geschah es. Das Präsidium bot ein Schlichtungsgespräch an, im Gleichstellungsreferat der Studentenvertretung. Ihre Anwältin riet ihr dringend davon ab, ein neutraler Ort sei vorzuziehen, aber sie meinte, was soll mir denn passieren. Was sie dann tatsächlich erlebte, sprengte alle ihre Vorstellungen, es war ein Albtraum, ein Psychodrama, nur mit einer intellektuellen Elimination zu vergleichen. Sie kam kaum zu Wort. Die Türen zu dem Raum, in dem das „Gespräch“ stattfand, waren nicht geschlossen, so dass immer wieder Personen reinkamen und hinausgingen. Ab und zu schaute sie den Dekan und die Vertreter des Präsidiums an, aber sie sah nur ausdruckslose Augen, es kam kein einziges Wort zu ihrer Unterstützung. Ihre Anwältin drängte sehr bald zum Aufbruch; draußen im Taxi brach sie hemmungslos in Tränen aus.

Enttäuschte Hoffnung auf die

Universitätsleitung

Damit aber nicht genug, in der Folge wurden Studierende aufgefordert, sich zu melden, wenn sie sich in ihrer Gegenwart „nicht sicher fühlen“. Diese Vorgehensweise stammte aus den USA und hat gleiche Wurzeln wie die Trigger-Warnungen bei klassischer Literatur oder Filmen, es waren sogenannte Safe Spaces eingerichtet worden. Wenn sie gehofft hatte, wenigstens hier würde die Universitätsleitung eingreifen und sich vor ihre Mitarbeiterin stellen, dann hatte sie sich geirrt. Doch die Versuche, sie als Person zu treffen, waren noch gar nicht am Ziel: Offensichtlich angestachelt durch die gegen sie agierenden Aktivisten, kamen Plagiatsjäger, in Zusammenarbeit mit sogenannten Faktenfinder-Agenturen, in der Presse zu Wort. Sie behaupteten, in ihrer Masterarbeit, die ihr vor zehn Jahren bestbenotet den Sprung in die wissenschaftliche Laufbahn ermöglicht hatte, Anzeichen für „unsauberes Zitieren“ und die „Übernahme fremder Textanteile“ festgestellt zu haben.

Weiterhin wiesen sie angebliche Rechenfehler nach, die – obgleich nicht ergebnisrelevant – ihre „unsaubere“ wissenschaftliche Arbeit belegen sollten. Und der externe Kollege, der sie Tage vorher bedroht hatte, sollte recht behalten: Ihre persönliche Wikipedia-Seite wurde über Nacht verändert, es tauchten auch hier Plagiatsvorwürfe und Schlimmeres auf. Da sie sich technisch nicht auskannte, bat sie Bekannte, dies rückgängig zu machen. Gleichwohl, das war nicht möglich: Was heute richtiggestellt wurde, setzte man nur Stunden später wieder in den alten Zustand zurück, die Änderungen konnten nicht zum Verschwinden gebracht werden, es waren Autoren mit hohem Durchgriffsniveau am Werk.

Sie hatte nicht einmal mehr die Kraft, den Vorwürfen nachzugehen und sich gegen die Angriffe zu wehren. Wenn nicht ihre Anwältin gewesen wäre, die sie ermutigte, sich dem Tsunami entgegenzustellen. Aber der Kampf war schier ausweglos. In den Medien fand sie kaum Unterstützung, in einer wichtigen Tageszeitung erschien sogar eine Kleinserie mit der steten Wiederholung der Vorwürfe. Das Ende des Dienstvertrages rückte immer näher. Ein DFG-Folgeantrag, der ihre wissenschaftliche Perspektive weitertrieb und der unter normalen Umständen keine großen Probleme hätte machen sollen, wurde abgelehnt. Publikationen kamen plötzlich mit Reviews zurück, die klar erkennen ließen, dass die sonst übliche Anonymität geöffnet worden war, und die eine derart umfassende und gegensätzliche Kritik an ihren Ergebnissen vorbrachten, dass eine Überarbeitung der Texte nicht mehr möglich war.

Tödlich für die Produktivität der Wissenschaft

Sie haben recht, liebe Leserin, lieber Leser, dies ist keine kühle Analyse, sondern eine Anklage. Eine Analyse würde argumentieren, dass die beschriebene Entwicklung tödlich ist für die Produktivität der Wissenschaft, ebenso tödlich wie für die gesellschaftlichen Innovationsprozesse, die auf eine optimal aufgestellte Wissenschaft angewiesen sind. Aber die „leeren Augen“ des akademischen Führungspersonals gegenüber gemobbten Mitarbeitern sind ein Skandal. Die „neutrale“, hinhaltende Haltung auf Dekans-, Präsidiums- und ministerialer Ebene, bar jeder Unterstützung in juristischer oder gar empathischer Hinsicht, ist nicht länger hinzunehmen. Eine 15er-Fallserie aus Schweden, in dem bei genaueren Hinsehen keinem der Betroffenen ein echter Vorwurf gemacht werden konnte, zeigte, dass in keinem dieser Fälle eine aktive Unterstützung der universitären Führungsebene gegeben war (so der Politologe Sten Widmalm in der Welt). Neuerdings wird sogar über aktive Interventionen der Führungsebene zur Durchsetzung von Cancel-Maßnahmen berichtet (z.B. Universität Erlangen). Zahlen für Deutschland müssten noch erhoben werden, aber die bekannt gewordenen Fälle zeigen bereits überdeutlich: Vorgesetzte, akademisches Führungspersonal (Dekane, Präsidenten) und vor allem die Ministerien sind aufgerufen, sich auf ihre Fürsorgepflicht

gegenüber den Mitarbeitern zu besinnen.

Wenn es nicht allgemeine Gesichtspunkte wie Diskursfreiheit als zentrale Vorbedingung wissenschaftlicher Erkenntnis sind (es tut weh, dies zu schreiben), dann sollten doch Grundkenntnisse der Mitarbeiterführung als Begründung ausreichen, um in Zeiten, in denen Human-Ressource-Management-Kenntnisse als selbstverständlich gelten dürften, zu einer grundlegenden Kehrtwendung zu kommen. Arbeitsrechtlich mag die Fürsorgepflicht im akademischen Zusammenhang noch Neuland sein, und natürlich sind auch Studenten Mitglieder der Universität, sie sind jedoch nicht dort angestellt (dieses Kriterium gälte es zu berücksichtigen), aber dann muss dieses Feld eben mit Hochdruck bearbeitet werden.

Ein positives Beispiel aus den USA

Es ist evident, aber keinerlei Entschuldigung, dass Cancel Culture auch außerhalb der Wissenschaft virulent ist. Sei es in der Literatur (Gedichte werden überstrichen, Verlage kündigen Autorenverträge), sei es in der bildenden Kunst (Kunstwerke werden abgehängt), sei es in der Politik (das Ergebnis: Sprache als Vermeidungsübung), sei es im Journalismus. Die Diskussion innerhalb des Kollegiums der *New York Times* über die Abschaffung der Neutralität der Berichterstattung, unter dem Begriff „Two-Sidedness“ verhetzt, selbst wenn es um Beiträge zu Gefahren einer Therapie mit Pubertätsblockern bei Schulkindern geht – diese Diskussion hat das Blatt fast an den Abgrund geführt.

Allerdings haben sich Anfang dieses Jahres die beiden führenden Redakteure Joseph Kahn und Kathleen Kingsbury dieser Tendenz entgegengestellt und entschlossen einer kritisch-neutralen Berichterstattung den Rücken gestärkt. Ein positives Beispiel, an dem sich die deutsche Universitätslandschaft orientieren sollte.

Die Kehrtwendung muss allerdings auf der direkt involvierten Ebene stattfinden, allgemeine Willensbekundungen wie nach dem Vollbrecht-Fall (Bundesbildungsministerin Stark-Watzinger, Bernhard Kempen, Deutscher Hochschulverband) sind nicht ausreichend, denn sie stehen nicht unmittelbar in Verantwortung. Denn darum geht es: persönliche Verantwortung für die Mitarbeiter, persönliche Verantwortung für die Wissenschaft.

Mehr lesen über

Cancel Culture

Universitäten

Diskutieren Sie mit ▼

INNENPOLITIK

Das Schweigen der Dekane

Ampel-Koalition einigt sich bei Kindergrundsicherung

„Kostenloser Genickschuss“

AUSSENPOLITIK

Wo Wassermangel zum Sprengstoff wird

Brics-Gruppe erweitert sich um sechs neue Mitgliedstaaten

Söldnerführer Prigoschin zwei Monate nach Meuterei gegen Putin tot

WIRTSCHAFT

Milliardenhilfen reißen Löcher in deutschen Staatshaushalt

Nächste Pleite unter Immobilienentwicklern

Stärkster Rückgang der Wirtschaftsleistung seit drei Jahren

KULTUR

Über Zusammenhalt und Freiheit in Einwanderungsländern

Kochen mit Obst

Frühere Liga-Chefin Hopfen: Deutscher Fußball ist abgehängt

PODCASTS

Cicero Podcast Politik: „Nicht rot-grünen Ideen hinterherlaufen“

Cicero Podcast Gesellschaft: „Es wird keine Klima-Apokalypse geben“

Cicero Podcast Politik: „Wenn wir sagen: ‚Indien verstehen‘ - welches Indien meinen wir dann?“

CICERO +

Ungeliebter Lehrerberuf

Big Fama

„Wir schlafwandeln in die drohende Krise“